Deutscher Bundestag
4. Wahlperiode

Drucksache IV/207

Antrag

der Fraktion der CDU/CSU

Der Bundestag wolle beschließen:

Entwurf eines Bundesurlaubsgesetzes

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zum Zwecke der Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 — Bundesgesetzbl. I S. 191) sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

§ 3

Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 15 Werktage. Nach Erreichen des fünfunddreißigsten Lebensjahres oder fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber erhöht sich die Mindestdauer des Urlaubs auf 18 Werktage; maßgebend ist der Beginn des Kalenderjahres.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber erworben.

§ 5

Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 6

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses sind für die Entstehung und die Höhe des Urlaubsanspruchs ohne Bedeutung.

§ 7

Ausschluß von Doppelansprüchen

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

§ 8

Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubs-

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, Bad Godesberg, Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51

wünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

(3) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.

§ 9

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 10

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 11

Kuren und Heilverfahren

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder der Kriegsopferversorgung ein Kur-, Heil- oder sonstiger Aufenthalt gewährt, der der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dient, so dürfen die hierauf entfallenden Zeiträume (ohne Zustimmung des Arbeitnehmers) auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Das gleiche gilt für entsprechende Kur- oder Heilaufenthalte, die von einem Amtsarzt oder einem sonstigen durch eine Behörde zu Untersuchungen ermächtigten Arzt für notwendig erklärt worden sind.

§ 12

Urlaubsentgelt

(1) Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhalten hätte. Verdienstminderungen infolge verkürzter Arbeitszeit während des Bemessungszeitraums bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

(2) Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte erhalten als Urlaubsentgelt 6 vom Hundert des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres erzielten reinen Arbeitsentgeltes ohne Unkostenzuschläge.

(3) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

(4) Zuviel gezahltes Urlaubsentgelt für gewährten Urlaub kann nicht zurückgefordert werden.

§ 13

Unabdingbarkeit

(1) Von den Bestimmungen dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Für den Bereich der Heimarbeit können durch bindende Festsetzungen oder Tarifverträge abweichende Bestimmungen getroffen werden, soweit dies durch die Besonderheiten der Heimarbeit bedingt ist.

§ 14

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes

§ 15

Aufhebung und Änderung von Gesetzen

(1) Unberührt bleiben die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 30. März 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 293), des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. Juni 1953 (Bundesgesetzbl. I S. 389), des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960 (Bundesgesetzbl. I S. 665) und des Seemannsgesetzes vom 26. Juli 1957 (Bundesgesetzbl. II S. 713), jedoch wird § 53 Abs. 2 des Seemannsgesetzes durch folgende Bestimmung ersetzt:

„(2) Das Bundesurlaubsgesetz findet auf den Urlaubsanspruch des Besatzungsmitglieds nur insoweit Anwendung, als es Vorschriften über die Mindestdauer des Urlaubs enthält."

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Erholungsurlaub außer Kraft. In Kraft bleiben jedoch die landesrechtlichen Bestimmungen über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer.

§ 16

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1963 in Kraft.

Bonn, den 20. Februar 1962

Schmücker und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Frage eines Bundesurlaubsgesetzes hat den Deutschen Bundestag bereits in der 3. Wahlperiode beschäftigt. Die Fraktion der SPD hatte seinerzeit unter dem 11. November 1959 einen dahin gehenden Gesetzesantrag eingebracht — Drucksache 1376 der 3. Wahlperiode —, der in erster Lesung am 16. März 1960 an den Ausschuß für Arbeit überwiesen wurde. Der Ausschuß hat seine Beratungen am 12. April 1961 aufgenommen und am 15. Juni 1961 mit der Anhörung von Sachverständigen aus den Kreisen der Sozialpartner, der Rechtsprechung und der Ärzteschaft fortgeführt. Wegen der Beendigung der Wahlperiode konnten die Erörterungen nicht mehr abgeschlossen werden. Am 23. Januar 1962 hat die Fraktion der SPD erneut einen formulierten Gesetzesantrag für ein Bundesurlaubsgesetz eingebracht — Drucksache IV/142 —, der in den wesentlichen Grundgedanken mit dem vorerwähnten Entwurf übereinstimmt und der in erster Lesung am 24. Januar 1962 wiederum an den Ausschuß für Arbeit zur weiteren Bearbeitung überwiesen worden ist.

Eines der Hauptanliegen einer bundesgesetzlichen Regelung des Urlaubsrechts ist die Beseitigung einer unerfreulichen Rechtszersplitterung auf diesem Gebiet. Bundesgesetzliche Urlaubsregelungen bestehen z. Z. nur für Teilbereiche. So regelt das Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Seemannsgesetzes vom 25. August 1961 (BGBl. II S. 1391) den Urlaubsanspruch der Kapitäne und Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen selbständig und abschließend; nur hinsichtlich der Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs verweist es auf die Ländergesetze. Ebenfalls abschließend regelt nunmehr das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665) den Erholungsurlaub der jugendlichen Arbeitnehmer mit Ausnahme der jugendlichen Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen, deren Urlaubsansprüche bereits im Seemannsgesetz mit normiert sind. Demgegenüber erkennt das Schwerbeschädigtengesetz in der Fassung vom 14. August 1961 (BGBl. I S. 1234, 1348, 1652) dem von ihm erfaßten Personenkreis nur einen Zusatzurlaub zu, der im übrigen das rechtliche Schicksal des Haupturlaubsanspruchs teilt. Bundeseinheitliche Urlaubsregelungen gelten ferner noch nach dem Eignungsübungsgesetz vom 20. Januar 1956 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 30. März 1961 (BGBl. I S. 303) und der dazu ergangenen Verordnung vom 15. Februar 1956 (BGBl. I S. 71), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 15. Mai 1961 (BGBl. I S. 609), für die zu Eignungsübungen und nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) für die zum Grundwehrdienst oder zu Wehrübungen herangezogenen Personen. Daneben gelten jeweils für ihren regionalen Bereich die Urlaubsgesetze der Länder. Lediglich in dem Landesteil Württemberg-Hohenzollern des Landes Baden-Württemberg fehlt es an einer allgemeinen gesetzlichen Urlaubsregelung; auch hier steht den Arbeitnehmern jedoch auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche oder vertragliche Vereinbarung ein Anspruch auf Erholungsurlaub als Ausfluß der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. kraft Gewohnheitsrechts zu.

Der gelegentlich im Zusammenhang mit der Schaffung eines Bundesurlaubsgesetzes geäußerten Auffassung, einer Neuregelung des Urlaubsrechts durch ein Bundesgesetz stehe die Tarifautonomie der Tarifpartner entgegen, kann nicht gefolgt werden. Der vorliegende Entwurf enthält lediglich Mindestnormen, die dem weiteren Ausbau des Urlaubsrechts und seiner Fortentwicklung durch die Sozialpartner nicht entgegenstehen. Ebensowenig wie in den Länderurlaubsgesetzen bisher eine Beeinträchtigung der Tarifautonomie gesehen worden ist, kann dies daher für den vorliegenden Entwurf gelten, der den Tarifpartnern einen weiten Raum für ihre eigenverantwortliche Rechtsgestaltung läßt.

Das weitere sozialpolitische Anliegen des vorliegenden Entwurfs ergibt sich aus der Zweckbestimmung des den Arbeitnehmern gewährten Erholungsurlaubs, nämlich der Erhaltung und Wiederauffrischung ihrer Arbeitskraft zu dienen. An dieser Zweckrichtung muß die Urlaubsdauer gemessen werden. Die Frage, wie lang ein wirklich zweckgerechter Urlaub sein muß, läßt sich also nur beantworten, wenn man die Arbeitsbelastung des Menschen in der modernen Wirtschaft zum Ausgangspunkt der Überlegungen macht. Gerade ausgehend von der heutigen Arbeitswelt wird der den Arbeitnehmern gesetzlich garantierte Mindesturlaub von 12 Werktagen jährlich oft als zu gering empfunden. Der maßgebliche Gesichtspunkt ist dabei, daß, wenn auch vielfach die Einführung neuer Maschinen und Arbeitsmethoden sowie die zunehmende Technisierung und Automatisierung für den Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weitgehende Befreiung von rein körperlicher Arbeit bedeutet, gleichwohl doch das moderne Arbeitstempo erhöhte Anforderungen an die Arbeitskraft des Arbeitnehmers stellt. Durch diese Mehrbelastung droht seine Arbeitskraft vorzeitig abgenutzt zu werden, wenn nicht den veränderten Verhältnissen durch eine verlängerte Urlaubsdauer Rechnung getragen wird.

Aus dieser Erkenntnis ergibt sich wiederum zwangsläufig, daß man die Frage der Mindesturlaubsdauer nicht isoliert betrachten kann, sondern daß sie im Zusammenhang mit dem Problem der Arbeitszeitverkürzung gesehen werden muß. Diese beiden Grundprobleme des Arbeitslebens müssen im Rahmen einer fortschrittlichen sozialpolitischen Entwicklung nebeneinander in gemeinschaftlicher Schau gesehen und unter gegenseitiger Abwägung weiterverfolgt werden. Aus dieser Sicht gewinnen die ärztlichen Meinungsäußerungen zur Frage einer Ur-

laubsverlängerung ihr besonderes Gewicht. Wenn auch die Auffassungen über den Erholungswert des verlängerten Wochenendes im Zuge einer 5-Tage-Woche ärztlicherseits unterschiedlich sind, hat es doch den Anschein, daß aus rein medizinischen Gesichtspunkten einem längeren Urlaub mehr Gewicht beigelegt wird als weiteren Arbeitszeitverkürzungen.

B. Besonderer Teil

Zu § 1

Diese Bestimmung enthält in Verbindung mit § 13 den Grundsatz des unabdingbaren Anspruchs jedes Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub. Sie spricht zugleich aus, daß das Kalenderjahr Urlaubsjahr ist. Auch die landesgesetzlichen Urlaubsregelungen gehen von dem Kalenderjahr als Urlaubsjahr aus, lassen jedoch teilweise im Bereich der öffentlichen Verwaltung auch das Haushaltsjahr als Urlaubsjahr zu. Für diese Ausnahme besteht kein Bedürfnis mehr, nachdem in der öffentlichen Verwaltung das Haushaltsjahr dem Kalenderjahr gleichgestellt worden ist. In Tarifverträgen wird mitunter das Beschäftigungsjahr des einzelnen Arbeitnehmers als Urlaubsjahr bestimmt. Dies soll nach dem Entwurf nicht mehr zulässig sein, da eine solche Ausnahme mit dem Anliegen einer übersichtlichen Gestaltung des Urlaubsrechts schlecht zu vereinbaren ist und für den einzelnen Arbeitnehmer beim Wechsel des Arbeitsplatzes zu Schwierigkeiten führen kann. Da das Urlaubsjahr nach dem Entwurf mit dem Kalenderjahr gleichbedeutend ist, wird der besondere Begriff des „Urlaubsjahres" gesetzestechnisch entbehrlich.

Zu § 2

§ 2 behandelt den personellen Geltungsbereich. Einbezogen sind auch die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen (Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre) sowie die arbeitnehmerähnlichen Personen. Dies entspricht dem Rechtszustand in den meisten Ländern. Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gehören in erster Linie die Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten; in Betracht kommen ferner Handelsvertreter, Künstler, Musiker, Schriftsteller, Zeitungsberichterstatter usw., soweit sie in einem entsprechenden wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis zu einem Auftraggeber stehen. Die vorgesehene Formulierung deckt sich mit den Urlaubsgesetzen der meisten Länder und stimmt wörtlich mit § 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitgerichtsgesetzes überein. Nicht übernommen ist allerdings die im Urlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen enthaltene Verweisung auf Artikel 3 des Gesetzes zur Änderung des Handelsgesetzbuchs vom 6. August 1953. Nach dieser Bestimmung gehören Handelsvertreter nur dann zu den arbeitnehmerähnlichen Personen, wenn sie Einfirmenvertreter sind und ihr monatliches Einkommen nicht mehr als 500 DM beträgt. Diese Beschränkung auf ein bestimmtes monatliches Einkommen kann im Urlaubsrecht im Einzelfall zu Unbilligkeiten führen. Unter den Begriff des Arbeitnehmers fallen auch die Arbeiter und Angestellten im Bereich des öffentlichen Dienstes, dagegen nicht die Beamten.

Zu § 3

Nach den Länderurlaubsgesetzen beträgt die Mindestdauer des Urlaubs für alle Arbeitnehmer gleichmäßig 12 Werktage. § 3 des Entwurfs setzt in Verbindung mit § 13 die Mindestdauer des Urlaubs unabdingbar auf 15 Werktage fest; die Mindestdauer erhöht sich nach Erreichen des fünfunddreißigsten Lebensjahres oder 5jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 18 Werktage. Mit dieser Erhöhung des Mindesturlaubs entspricht der Entwurf einem dringenden sozialpolitischen Anliegen. Stichtag für den Eintritt der Steigerung des Urlaubs auf 18 Werktage ist der Beginn des Kalenderjahres.

Der Entwurf sieht ferner davon ab, gesetzlich einen Zusatzurlaub für mit gefährlichen oder gesundheitsschädigenden Arbeiten beschäftigte Arbeitnehmer zu normieren. Es entzieht sich der zuverlässigen Beurteilung durch den Gesetzgeber, für welche Arbeitnehmer und unter welchen Umständen ein solcher Zusatzurlaub gerechtfertigt ist. Es erscheint daher zweckmäßig, eine Regelung über den Zusatzurlaub nicht in eine bundesgesetzliche Neuordnung des Urlaubsrechtes aufzunehmen. Für die Regelung dieser Frage eignen sich besser die Tarifpartner, die über eine genauere Kenntnis der Situation in den in Betracht kommenden Industriezweigen und Betrieben verfügen. Auch die Länderurlaubsgesetze befassen sich nur ausnahmsweise mit der Frage des Zusatzurlaubes. Hier ist lediglich das Urlaubsgesetz des Landes Bayern zu erwähnen, das im Fall der Beschäftigung mit gefährlichen Arbeiten den Mindesturlaub auf 18 Werktage erhöht. Das Urlaubsgesetz des Landes Schleswig-Holstein enthält nur eine Ermächtigung für den Landesminister der Arbeit, den Mindesturlaub in bestimmten Fällen im Verordnungswege zu erhöhen. Die sonstigen Ländergesetze enthalten keine Bestimmungen über den Zusatzurlaub. Die Prüfung der Tarifverträge (vgl. Dr. Rugo, Bundesarbeitsblatt 1961 S. 58 ff. und S. 744 ff.) hat ergeben, daß von 612 untersuchten Arbeitertarifverträgen 91, und von 330 untersuchten Angestelltentarifverträgen 30 Bestimmungen über den Zusatzurlaub treffen.

Absatz 2 stellt klar, daß generell alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, den Werktagen gleichzustellen sind. Dies betrifft vor allem die arbeitsfreien Sonnabende, die demnach als Urlaubstage anzusehen sind. Landesgesetzliche Regelungen dieser Frage sind nur ausnahmsweise anzutreffen; soweit sie vorliegen, stellen sie gleichfalls arbeitsfreie Werktage den Urlaubstagen gleich.

Zu § 4

Die Wartezeit stellt ein allgemeines Prinzip des Urlaubsrechtes dar; sie ist in den meisten Urlaubsgesetzen der Länder ausdrücklich vorgesehen. Die im § 5 vorgesehene Dauer von 6 Monaten entspricht den Urlaubsgesetzen der meisten Länder sowie der Regelung in der Mehrzahl der Tarifverträge. Eine kürzere gesetzliche Wartezeit findet sich lediglich in § 5 des bremischen Urlaubsgesetzes, wo 3 Monate — bei Saisonbetrieben 2 Monate — vorgesehen sind, sowie im § 19 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, wo die Wartezeit gleichfalls 3 Monate be-

trägt; außerdem ist im Seemannsgesetz mit Rücksicht auf die Besonderheiten dieses Berufszweiges von einer Wartezeit abgesehen. Der Entwurf knüpft die Berechnung der Wartezeit an die 6monatige Dauer des Arbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber an. Damit ist ein klarer praktikabler Anknüpfungspunkt normiert, der sich in der praktischen Auswirkung von dem in den meisten Länderurlaubsgesetzen gewählten Begriff der Betriebszugehörigkeit nicht wesentlich unterscheiden wird, diesem gegenüber jedoch den Vorzug hat, daß Schwierigkeiten für den Arbeitnehmer beim Wechsel des Betriebes — ohne gleichzeitigen Wechsel des Arbeitgebers — vermieden werden. Die Frage der Auswirkung von Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses ist im § 6 behandelt.

Zu § 5

Diese Vorschrift behandelt unter dem zusammenfassenden Begriff des Teilurlaubs die Frage der Urlaubsgewährung vor erfüllter Wartezeit und im Austrittsjahr. Die Regelung ist unter den Gesichtspunkt der sogenannten Zwölftelung gestellt. Diese Zwölftelung des Urlaubs kehrt in verschiedenen Anwendungsformen in nahezu sämtlichen Länderurlaubsgesetzen wieder. Auch das Jugendarbeitsschutzgesetz kennt die Zwölftelung.

Gegen das Prinzip der Zwölftelung ist in einem Teil der Rechtslehre eingewandt worden, es verstoße gegen den Erholungszweck des Urlaubs und widerspreche der heutigen Auffassung des Urlaubs als einem aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entspringendem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Der Entwurf hält im Gegensatz zu dieser Auffassung die Zwölftelung für eine in bestimmten Fällen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers am besten gerecht werdende Lösung, ist jedoch von dem Bestreben geleitet, den Grundsatz der Zwölftelung nur in dem notwendig erscheinenden Umfang anzuwenden. Die Anwendungsfälle der Zwölftelung sind die folgenden:

a) Bei nicht erfüllter Wartezeit, falls der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet oder infolge zu späten Eintritts im laufenden Urlaubsjahr die Wartezeit nicht mehr erreichen kann. Die Zubilligung eines Teilurlaubs in diesen Fällen stellt ein Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitnehmer dar.

b) Nach erfüllter Wartezeit, falls das Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr weniger als 6 Monate bestanden hat. Die ländergesetzlichen Regelungen sehen für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers nach erfüllter Wartezeit meistens die Lösung vor, daß in diesen Fällen der Vollanspruch auf Urlaub stets auf einen Anteilsurlaub zurückgeführt wird; sie hat den Nachteil, daß der Arbeitnehmer des vollen Urlaubsanspruchs verlustig geht, auch wenn er erst gegen Ende des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Diesen Nachteil will der Entwurf dadurch beheben, daß der Arbeitnehmer dann, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr mindestens 6 Monate bestanden hat, grundsätzlich den vollen Urlaubsanspruch ungeachtet des späteren Schicksals des Arbeitsverhältnisses behält.

Absatz 2 bestimmt, daß die bei einer Zwölftelung des Urlaubs mitunter zwangsläufig sich ergebenden Bruchteile von Urlaubstagen auf volle Urlaubstage aufzurunden sind.

Zu § 6

Eine Bestimmung dieses Inhalts ist in den bisherigen gesetzlichen Urlaubsregelungen nicht enthalten. Zum Teil lehnt sie sich an Artikel 9 Abs. 1 Nr. 2 des Urlaubsgesetzes Bayern an, wonach bei der Neueinstellung im laufenden Urlaubsjahr beim gleichen Arbeitgeber verbrachte Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers auf die Wartezeit anzurechnen sind. Sie bezieht sich jedoch nicht allein auf die Berechnung der Wartezeit, sondern auch auf den Bestand des Urlaubsanspruches nach erfüllter Wartezeit und bringt in allgemeiner Form den Gedanken zum Ausdruck, daß es dem Arbeitnehmer urlaubsrechtlich nicht zum Nachteil gereichen soll, wenn er nur für verhältnismäßig kurze Zeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und beim gleichen Arbeitgeber demnächst wiedereingestellt wird. Für Grenzfälle wird eine solche Auffassung auch in der Rechtslehre vertreten (vgl. Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 312b). Die nähere Bestimmung, welcher Zeitraum als kurzfristig anzusehen ist, ist gesetzgeberisch nicht zu treffen; dies muß für den jeweiligen Einzelfall der Rechtsprechung überlassen bleiben.

Zu § 7

Da die Regelung des Urlaubs an das Kalenderjahr anknüpft, können nach den vorangegangenen Bestimmungen des Entwurfs Doppelansprüche auf Urlaub entstehen, falls der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres den Arbeitgeber wechselt. Um zu vermeiden, daß der Arbeitnehmer im Kalenderjahr einen über den Vollurlaub hinausgehenden Urlaub erhält, bestimmt § 7 den Wegfall des Urlaubsanspruchs, soweit dem Arbeitnehmer bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Ein entsprechender Grundsatz gilt allgemein auch im jetzigen Urlaubsrecht, auch wenn er nur in einem Teil der Länderurlaubsgesetze ausdrücklich ausgesprochen ist.

Der Fall, daß der Urlaubsanspruch gegen den früheren Arbeitgeber in dem Zeitpunkt noch nicht erfüllt ist, in dem der Arbeitnehmer den neuen Anspruch gegen seinen derzeitigen Arbeitgeber erwirbt, ist im Entwurf nicht behandelt. Die Rechtsprechung (z. B. BAG vom 5. Dezember 1957 Ap Nr. 21 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) hat hier den Grundsatz aufgestellt, daß der Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber geltend zu machen sei. Es erscheint nicht notwendig, dies gesetzlich zu normieren.

Zu § 8

Im Grundsatz hält der Entwurf an der Regel des jetzigen Urlaubsrechtes fest, daß der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts den Zeitpunkt des

Urlaubs bestimmen kann. Der Entwurf trägt jedoch der starken persönlichen Bedeutung, die die Festlegung des Urlaubszeitpunktes für den Arbeitnehmer hat, dadurch Rechnung, daß er den Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Rücksichtnahme auf sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dem Verlangen des Arbeitnehmers auf eine bestimmte zeitliche Festlegung des Urlaubs Rechnung zu tragen. Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung bei der Festlegung des Urlaubs bleibt in vollem Umfange gewahrt.

Die Bestimmungen in den Absätzen 2 und 3 geben anerkannte Grundsätze des bisherigen Urlaubsrechts wieder. Neu eingefügt ist in Absatz 3 die Vorschrift, daß ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstandener Teilurlaubsanspruch auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen ist.

In Absatz 4 hält der Entwurf weiter an dem urlaubsrechtlichen Grundsatz fest, daß eine Abgeltung des Urlaubs nicht zulässig ist. Die hiervon unerläßliche Ausnahmeregelung, die im allgemeinen in allen bisherigen gesetzlichen Urlaubsregelungen enthalten ist, entspricht wörtlich derjenigen in § 19 Abs. 6 Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie stellt zugleich die einzige Regelung im Entwurf dar, die urlaubsrechtliche Nachteile an eine vom Arbeitnehmer zu vertretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses knüpft. Die weitergehende Bestimmung des Urlaubsgesetzes Hamburg (§ 5 Abs. 4), wonach jeglicher Urlaubsanspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung des Arbeitnehmers ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst wird oder wenn der Arbeitnehmer ohne berechtigten Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, ist in den Entwurf nicht aufgenommen.

Zu § 9

Diese Bestimmung enthält einen allgemeinen Grundsatz des Urlaubsrechts, der sich in den meisten Urlaubsgesetzen der Länder sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Seemannsgesetz findet. Die Formulierung entspricht der des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Zu § 10

Die vorgesehene Regelung geht in Übereinstimmung mit einem anerkannten urlaubsrechtlichen Grundsatz dahin, daß die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub anzurechnen sind. Daß der Arbeitnehmer im Falle der Erkrankung die Verlegung eines zeitlich bereits festgesetzten Urlaubstermins verlangen kann, ergibt sich aus allgemeinen Rechtsgründen und bedarf keiner ausdrücklichen Regelung.

Zu § 11

Eine Bestimmung dieses Inhalts ist in den Länderurlaubsgesetzen nicht enthalten. Soweit während einer Kur oder eines Heilverfahrens zugleich Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sind sie nach geltendem Urlaubsrecht nicht auf den Urlaub anzurechnen; dies ergibt sich aus dem allgemeinen auch vom Entwurf nicht angetasteten Grundsatz, daß Krankheitszeiträume nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen sind. Grundsätzlich ist die Rechtslage zur Zeit aber anders, wenn während des Zeitraumes der Kur oder des Heilverfahrens nicht gleichzeitig Arbeitsunfähigkeit vorliegt, es sich vielmehr nur um eine sogenannte Stärkungs- oder Vorbeugungskur handelt. Die in diesen Fällen dem Arbeitnehmer gewährte Freizeit kann bisher grundsätzlich auf den Urlaub angerechnet werden, allerdings muß der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung dies dem Arbeitnehmer rechtzeitig vorher mitteilen. In dieser Hinsicht führt der Entwurf eine Änderung herbei. Er spricht nunmehr aus, daß sämtliche Zeiträume, die auf nach sozialversicherungs- oder versorgungsrechtlichen Bestimmungen bewilligte, der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienende Kur-, Heil- oder sonstige Aufenthalte entfallen, nicht auf den Urlaub anzurechnen sind (ausgenommen dann, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist). Die Frage, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber den Lohn während dieser Zeiträume fortzuzahlen hat, gehört nicht dem Urlaubsrecht an und ist daher im Entwurf nicht geregelt; ihre Beantwortung richtet sich nach sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (z. B. § 616 BGB, § 63 HGB, § 1 Arbeiterkrankheitsgesetz).

Satz 2 will erreichen, daß entsprechende Grundsätze auch für denjenigen Arbeitnehmerkreis gelten, der nicht von den Bestimmungen des Sozialversicherungs- und des Versorgungsrechts erfaßt wird. Ist für einen solchen Arbeitnehmer ein Kuraufenthalt der in Satz 1 bezeichneten Art erforderlich, so soll gleichfalls grundsätzlich die Anrechnung auf den Urlaub entfallen.

Zu § 12

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gibt es zwei Möglichkeiten. Man kann erstens von dem Arbeitsverdienst einer in der Vergangenheit liegenden Referenzperiode ausgehen (z. B. von dem Arbeitsverdienst in den letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsantritt); man kann ferner den Verdienst zugrunde legen, den der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er während des Urlaubs gearbeitet hätte (Lohnausfallprinzip). Beide Verfahren haben ihre Vor- und Nachteile; in den Urlaubsgesetzen der Länder sind beide Prinzipien etwa gleich stark vertreten.

Der Entwurf folgt dem Lohnausfallprinzip, das auch den letzten einschlägigen bundesgesetzlichen Regelungen (§ 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, § 57 des Seemannsgesetzes) zugrunde gelegt worden ist. Dieses Prinzip hat den Vorteil der größeren Gerechtigkeit. Es vermeidet ferner die praktischen Schwierigkeiten, die z. B. zu der starken Kritik an § 2 des Arbeiterkrankheitsgesetzes in der Fassung vom 12. Juli 1961 geführt haben. Gegen dieses Prinzip wird geltend gemacht, es sei eine Hypothese, die immer wieder Streit verursache und im Arbeitsleben zu Schwierigkeiten führe (so Senatspräsident Prof.

Dr. Boldt bei der Anhörung der Sachverständigen vor dem Ausschuß für Arbeit des Deutschen Bundestages, 3. Wahlperiode — Sitzung vom 15. Juni 1961 — stenographisches Protokoll Nr. 107). Diese Schwierigkeiten sollten jedoch nicht überbewertet werden; die Ermittlung des Verdienstausfalles gehört z. B. bei Schadensersatzprozessen zu der täglichen Praxis der Zivilgerichte.

Bei völlig konsequenter Anwendung des Prinzips würde das Urlaubsentgelt sich entsprechend dann mindern, wenn während des Urlaubs Kurzarbeit eingeführt würde. Um hier Unbilligkeiten zu vermeiden, sieht der Entwurf vor, daß eine während des Urlaubs eintretende Verkürzung der Arbeitszeit den Anspruch des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt. Bei „Verkürzung der Arbeitszeit" ist hier sowohl an Einführung von Kurzarbeit wie an die Verminderung von Mehrarbeit gedacht. Es wird jedoch vorauszusetzen sein, daß die Mehrarbeit vorher verhältnismäßig regelmäßig geleistet worden ist, es sich also nicht nur um den Fortfall einer vorübergehenden Mehrarbeitsspitze handelt. Die Urlaubsgesetze der Länder, soweit sie vom Lohnausfallprinzip ausgehen, enthalten hier gleichfalls Vorbehalte, die Schwankungen entgegenwirken sollen, und zwar wird hier von „voller" Arbeit (Hessen, Rheinland-Pfalz), „regelmäßiger betriebsüblicher" Arbeitszeit (Bayern, Berlin) oder „normaler" wöchentlicher Arbeitszeit (Bremen) gesprochen.

Zu § 13

Ebenso wie § 6 des Arbeiterkrankheitsgesetzes vom 26. Juni 1957 in der Fassung der Novelle vom 12. Juli 1961 sieht § 13 vor, daß die Bestimmungen des Entwurfs zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden können. Zulässig bleiben günstigere Regelungen z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabmachung.

Den Besonderheiten der Heimarbeit trägt Absatz 2 dadurch Rechnung, daß er Abweichungen durch bindende Festsetzungen und Tarifverträge zuläßt.

Zu § 14

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 15

Absätze 1 und 2 regeln das Verhältnis zu den bestehenden Gesetzen. Im Gegensatz zu dem SPD-Entwurf sowie zum Urlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen ist hier das — im Verhältnis zwischen alten und neuen Gesetzen ohnehin bedenkliche (vgl. BAG-Beschluß des Großen Senats vom 17. Dezember 1959 AP Nr. 21 zu § 616 BGB S. 4 unten) — Günstigkeitsprinzip nicht angewandt. Es wird vielmehr klargestellt, welche Gesetze weiter gelten und welche nicht. Auch auf die sonst gelegentlich verwandte (vgl. § 11 Abs. 2 des Arbeiterkrankheitsgesetzes vom 26. Juni 1957) Formel „alle entgegenstehenden Vorschriften treten außer Kraft" ist im Interesse der Rechtsklarheit verzichtet. Absatz 1 bezieht sich auf die Bundesgesetzgebung, Absatz 2 auf die Landesgesetzgebung. Der Wegfall der landesrechtlichen Urlaubsbestimmungen betrifft auch einige Sonderregelungen im saarländischen Urlaubsrecht, so die Bestimmung, daß Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 21 Jahren einen erhöhten Urlaub und berufstätige Frauen mit Kindern unter 15 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen einen Zusatzurlaub erhalten. Dies erscheint angesicht der generellen Anhebung der Mindestdauer des Urlaubs und im Interesse der Rechtsvereinheitlichung vertretbar. Unter den aufrechterhaltenen landesrechtlichen Vorschriften sind insbesondere die über den Zusatzurlaub für Verfolgte des Nationalsozialismus hervorzuheben; die Belange dieses Personenkreises stehen einer Aufhebung entgegen. Mit Rücksicht auf die inzwischen verstrichene Zeit erscheint es andererseits nicht erforderlich, auf diesem Teilgebiet eine generelle Bundesregelung anzustreben.

Die Aufrechterhaltung landesrechtlicher Bestimmungen über Zusatzurlaub für kriegs- und unfallgeschädigte Arbeitnehmer ist von der Erwägung bestimmt, daß der Gesamtbereich des Zusatzurlaubs für Schwerbeschädigte außerhalb der Aufgabe eines Bundesurlaubsgesetzes steht.

Nicht erwähnt sind bei den aufrechtzuerhaltenden landesgesetzlichen Bestimmungen die Vorschriften über den Sonderurlaub für Jugendleiter sowie über die Beurlaubung von Jugendlichen zur Teilnahme an Lagern. Hierbei handelt es sich nicht um bezahlten Erholungsurlaub, sondern um unbezahlte Freistellung von der Arbeit für besondere Zwecke; diese Vorschriften werden also ohnehin durch das vorliegende Gesetz nicht berührt.

Zu § 16

Das Inkrafttreten zu Beginn eines Kalenderjahres erscheint zweckmäßig, um, worauf auch Senatspräsident Prof. Dr. Boldt bei der Anhörung der Sachverständigen durch den Ausschuß für Arbeit am 15. Juni 1961 hingewiesen hat, Streitfragen über die Urlaubsdauer zu vermeiden, die sich ergeben würden, wenn die Urlaubsdauer innerhalb des laufenden Urlaubsjahres geändert würde.